

Anvisningar mot mutor och jäv i Göteborg & Co AB

1. Inledning och omfattning

Bolaget ska följa av kommunfullmäktige beslutad budget, av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen beslutade policys, riktlinjer och regler. Styrelsen ska därutöver vid behov anta egna anvisningar för bolaget. Bolaget ska även följa Institutet mot mutors "Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet". Detta framgår av Riktlinjer och direktiv för Göteborgs Stads bolag.

Kommunfullmäktige och Kommunstyrelsen har beslutat om policy och riktlinjer mot mutor för Göteborgs Stad. Vidare finns "Anvisning gällande regler om bisyssla och jäv vid anställning i Göteborgs Stad (KS Dnr 1023/14)".

Dessa anvisningar syftar till att övergripande redogöra för stadens inriktning ovan och för Institutet mot mutors "Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet" samt förtydliga vad som gäller inom Göteborg & Co:s verksamhet.

Ovanstående policy, riktlinjer och anvisningar gäller anställda och förtroendevalda i Göteborg & Co AB. Dokumenten gäller ej personalsociala åtgärder inom Göteborg & Co (t.ex. gratifikation) men gäller fullt ut för gåvor och förmåner mellan personer i de olika juridiska personerna inom stadens organisation.

Policy, riktlinje och anvisningar mot mutor tar i första hand sikte på det som ska gälla när anställda eller förtroendevalda har rollen som mottagare av en förmån men gäller också när en förmån ges, innebärande att det som inte ska tas emot inte heller får ges eller utlovas.

Bolagets arbete mot mutor har naturlig koppling till frågor om jäv och därför omfattar anvisningarna också denna typ av intressekonflikter, gemensamt handlar det om att motverka korruption.

2. Information och uppföljning

Alla anställda på Göteborg & Co AB ska ta del av dessa anvisningar. Detta sker lämpligen vid rekrytering, introduktion och avdelningsmöten. Anvisningarna följs upp i enlighet med bolagets arbete med riskanalys.

3. Mutor

Anställda och förtroendevalda inom Göteborg & Co, liksom övriga anställda inom Göteborgs stad, arbetar på medborgarnas uppdrag och ska iaktta saklighet och opartiskhet i sin tjänsteutövning, i enlighet med de krav som ställs i regeringsformen. Detta innebär att du ska

handla på ett sådant sätt att du inte kan misstänkas för att påverkas av ovidkommande hänsyn eller intressen i ditt arbete, t ex genom att ge eller ta emot otillbörliga gåvor eller förmåner från företag eller privatpersoner som du har att göra med i tjänsten. I alla sammanhang ska ett sådant förhållningssätt iakttas att det inte kan förekomma risk för att du som företrädare för bolaget gör dig skyldig till givande eller tagande av muta.

Som offentliganställd bör du betrakta varje förmån som otillbörlig om den kan misstänkas påverka din tjänsteutövning.

3.1 Definition mutor

En muta är en gåva, tjänst eller annan fördel till en anställd eller förtroendevald för att hen ska särbehandla givaren, givarens anhöriga eller någon annan, eller som tack för utförda tjänster.

Enbart fysiska personer kan i straffrättslig mening begå ett mutbrott.

Tagande av muta innebär att en arbetstagare, förtroendevald eller annan, för sig själv eller för annan, tar emot, låter åt sig utlova eller begär muta eller annan otillbörlig belöning för sin tjänsteutövning. Mutbrott är straffbart med böter eller fängelse.

Givande av muta innebär att till arbetstagare eller annan som avses i bestämmelsen om mutbrott lämna, utlova eller erbjuda, för denne själv eller för annan, muta eller annan otillbörlig belöning för tjänsteutövningen. Givande av muta är straffbart med böter eller fängelse.

3.2 Förhållningssätt mutor

Allmänhetens förtroende är utgångspunkten för alla företrädare för Göteborgs Stad. Anställda och förtroendevalda inom Göteborg & Co som har affärskontakter med såväl enskilda personer som organisationer ska agera sakligt och opartiskt i dessa kontakter. Detta gäller i synnerhet i situationer där du riskerar att utsättas för otillbörlig påverkan. Särskilt höga krav ställs på den som arbetar med upphandling och inköp eller på annat sätt ingår avtal.

Som anställd eller förtroendevald inom Göteborg & Co bör du betrakta varje förmån som otillbörlig om den kan misstänkas påverka tjänsteutövningen. Tänk på att du inte behöver ha blivit påverkad av ett erbjudande för att det ska kunna vara mutbrott. Det räcker att du, objektivt sett, skulle kunna tänkas bli påverkad av förmånen. En belöning kan vara otillbörlig även om den inte ges för att få dig att handla på ett visst sätt.

Förmåner som inte är avsedda att påverka ditt handlande och som inte rimligen kan misstänkas påverka detta är som regel tillåtna.

Räder osäkerhet kring vad som kan betraktas som tillåtet, ska du antingen tacka nej till erbjudandet eller rådgöra med din närmaste chef, respektive ordföranden om du är förtroendevald. Anvisningarna gäller även om du lärt känna en affärskontakt så väl att det uppstått vänskap. Kravet är alltid detsamma, nämligen att vi som anställda och förtroendevalda inom Göteborg & Co ska uppträda sakligt och opartiskt.

Under pågående upphandling bör särskild restriktivitet iakttas med att låta sig utsättas för påverkan från tilltänkt leverantör t ex genom att bli bjuden på måltider eller dylikt. Särskild försiktighet bör också iakttas vid ofta återkommande representation mot en och samma person eller grupp av personer och när partner/vän är medbjuden.

3.3. Exempel mutor

Nedan följer en rad exempel som ska underlätta för dig att avgöra vad som kan vara tillåtet och vad som kan vara i strid med riktlinjerna.

Se även Göteborgs stads policy och riktlinje för representation och gåvor samt Representation - lokala anvisningar för Göteborg & Co.

Allmänt

Göteborg & Co:s uppdrag är att få fler att upptäcka och välja Göteborg. Det görs genom att i bred samverkan leda och driva utvecklingen av Göteborg som hållbar destination så att alla som lever och verkar här gynnas av en växande besöksnäring. Delar av verksamheten innebär att marknadsföra och visa upp bland annat hotell och restauranger för såväl beslutsfattare, inom de olika segmenten, som mot media. Det innebär dessutom att bolaget konkurrerar om såväl möten, evenemang och andra affärer för att bidra till hållbar tillväxt för Göteborg. I det uppdraget kan det för vissa personalgrupper och förtroendevalda vara relevant att delta på visningar, studieresor, evenemang m.m. eller att ha rollen att representera bolaget, Göteborgs Stad och destinationen Göteborg i olika sammanhang.

Vid representation och andra arrangemang kan personlig inbjudan vara ställd även till partner/vän, vilket ökar risken för otillbörlighet. I dessa fall får särskild bedömning göras utifrån sammanhanget (både utifrån perspektivet om måltid/aktivitet ingår och utifrån vad som gäller för andra parter/organisationer som är inbjudna) om partner/vän bör delta. Rekommendationen är att stämma av med närmaste chef.

Måltider

Enstaka, inte alltför påkostade måltider i anknytning till arbetet (exempelvis affärsförhandling) är tillåtna. Måltiden får dock inte vara det primära syftet med sammankomsten. Måltiden eller annan form av representation bör uttrycka en i detta sammanhang sedvanlig gästfrihet, till exempel i form av värdskap vid inledande av affärsförhandlingar, under sådana eller som en avslutning vid förhandlingarna. En enklare måltid, t.ex. dagens rätt, lunchbuffé eller salladstallrik får tas emot men du bör normalt undvika mera påkostade måltider med flera rätter och alkohol, särskilt om det bjuds till dig personligen eller en mindre krets. Gäller erbjudandet en större grupp deltagare, t.ex. flera organisationer, eller i internationella sammanhang kan det vid vissa tillfällen vara motiverat delta i en finare middag med alkohol.

Visning och invigning av restauranger, hotell, sevärdheter

Anställda eller förtroendevalda inom Göteborg & Co kan komma att få inbjudningar till visning eller invigning av hotell, restauranger och sevärdheter.

Om du i din roll på Göteborg & Co har att visa upp staden för besökare, arrangörer etc. eller har rollen att representera bolaget, Göteborgs Stad och destinationen Göteborg är det normalt tillåtet att delta på sådana visningar eller invigningar. Det är även tillåtet att i samband med visningen eller invigningen bli bjuden på en måltid, se Måltider ovan.

Leverantörsträffar

Om ett företag som Göteborg & Co köper varor eller tjänster av bjuder på en träff/aktivitet för sina kunder är det normalt tillåtet att delta om syftet med träffen/aktiviteten är att utbyta information. Det är dock viktigt att huvudsyftet är just informationsutbytet, inte nöje. Träffen/aktiviteten får inte vara lyxbetonad. Om du måste resa eller bo på hotell för att delta i träffen/aktiviteten ska Göteborg & Co stå för dessa kostnader.

Möten med samarbetspartner

Vid möten med samarbetspartners kan inbjudan till ett evenemang ske (exempelvis en hockeymatch eller en konsert). Det är normalt sett tillåtet att delta på sådant evenemang där samarbetspartners också deltar.

Evenemang

Anställd eller förtroendevald inom Göteborg & Co kan bli inbjuden till olika evenemang i syfte att träffa nuvarande eller presumtiva kunder, samarbetspartner etc. Vid sådana inbjudningar till anställda fattas beslut av närmaste chef om det är relevant att delta på evenemanget samt hur många och vilka som i sådana fall deltar. Restriktivitet i antal och vem som deltar gäller. Vid osäkerhet kan avstämning ske i ledningsgrupp.

Studieresor, kurser och konferenser

Studieresor, kurser och konferenser som affärskontakter vill bjuda på ska du alltid tacka nej till. Är det en studieresa eller konferens som det är viktigt för Göteborg & Co att delta i ska bolaget stå för kostnaderna för konferensen samt resa, hotell och uppehälle. Det är inte acceptabelt att affärskontakten bekostar t ex uppgradering till ett dyrare hotellrum. För att en studieresa ska vara tillbörlig måste den vara seriöst upplagd och ovidkommande nöjesarrangemang får inte förekomma. Inbjudan skall vara riktad till arbetsgivaren och denne har att välja ut de personer som deltar.

Vid studieresa är det som alltid vid tjänsteresor viktigt att syftet med resan ska ha en odiskutabel anknytning till Göteborg & Co:s uppdrag och medarbetarens uppdrag. Antalet deltagare ska noga övervägas och ett tydligt motiv måste finnas för valet av deltagare. Se vidare Tjänsteresor - lokala anvisningar Göteborg & Co AB.

Gratisseminarium som en del av kompetensutveckling är tillåtet att delta på.

Gåvor

Som anställd eller förtroendevald på Göteborg & Co bör du vara försiktig med att ta emot gåvor. Gåvor kan vara av många olika slag såsom presenter eller biljetter till idrotts- och underhållningsevenemang.

Julgåvor och gåvor i samband med högtidsdagar och avtackningar bör normalt kunna accepteras. Dock bör värdet understiga en procent av aktuellt prisbasbelopp (år 2019 ett värde under 465 kr) vad gäller julgåvor och maximalt tre procent av aktuellt prisbasbelopp (år 2019 ett värde under 1395 kr) för gåvor vid högtidsdagar. Beloppsgränserna är dock inte absoluta och en gåva kan därmed vara att anse som otillbörlig även om värdet är ringa. Särskilt viktigt är att gåvan inte förknippas med någon motprestation.

Även enklare uppvaltning i samband med sjukdom är normalt tillåtet.

Mindre varuprover, enklare prydnadsföremål och minnesgåvor kan normalt sett anses tillåtna.

Gåvor som godisorg eller liknande ställs i lunchrum, receptionen eller på egen avdelning, för alla att ta del av.

Gåvor till anställd eller förtroendevald på annan förvaltning, bolag eller stiftelse inom stadens organisation bör helt undvikas eller i vart fall vara av obetydligt värde, t ex en enkel blomma.

Entréer och biljetter

Du som anställd eller förtroendevald kan få erbjudande om biljett/er till enstaka teaterföreställning, entré till mäsas etc. Dessa erbjudanden kommer ofta med kort varsel och erbjuds samtliga enligt principen först till kvarn. I dessa fall är det normalt tillåtet att ta emot en sådan biljett/er.

Vid arrangemang (exempelvis idrottsevenemang) där Göteborg & Co är huvudarrangör eller på annat sätt är delaktig i arrangemanget kan icke sålda biljetter erbjudas med kort varsel. Principen först till kvarn gäller. I dessa fall är det normalt tillåtet att ta emot en sådan biljett.

Rabatter, kontanter, lån

Rabatter som inte erbjuds alla anställda inom Göteborg & Co ska du alltid tacka nej till. Rabatter inom ramen för en personalförening kan dock inte betraktas som otillbörliga, så länge samtliga anställda i den berörda verksamheten har möjlighet att delta i föreningen.

Det är inte tillåtet att ta emot erbjudanden om pengar, presentkort, värdepapper, lån, borgensåtaganden eller skuldtäckning etc. Detsamma gäller efterskänkande av fordran, ränta, amortering, köpeskilling o.dyl.

Tjänster

Det är inte heller tillåtet ta emot sidoleveranser av varor och tjänster från leverantör till bolaget eller att få en tjänst utförd, t ex reparation av egen eller närståendes egendom.

Erbjudanden på fritiden

Erbjudanden av affärskontakter om att fritt eller till subventionerat pris delta i olika evenemang eller ta del av erbjudanden på din fritid (t.ex. rabatt på hotell, resa, lån av sommarstuga/segelbåt/bil eller golftävlingar) ska du alltid tacka nej till. Att erbjudandet gäller under semester eller fritid hindrar inte att det kan betraktas som muta.

Bonusarrangemang

Olika former av bonusar, t ex vid inköp, flygresor och liknande tillfaller Göteborg & Co och inte den anställda eller förtroendevalda. Olika slags bonuserbjudanden såsom flygbonuspoäng för tjänsteresor och liknande ska endast användas i tjänsten.

Vänskapsförhållanden

Du ska iaktta särskild försiktighet vid personlig vänskap med leverantör eller samarbetspartner. Redan vänskapen i sig kan påverka tjänsteutövningen. De grundläggande kraven på saklighet och opartiskhet ska alltid beaktas. I beslutssituationer ska även frågan om eventuellt jäv uppmärksammas.

3.4 Kontrollfrågor vid erbjudande från utomstående

Är detta en förmån och varför erbjuds den mig?

- Finns det en koppling mellan förmånen och min tjänsteutövning?
- Hur är förmånen beskaffad och vad är den värd?
- Vilket inflytande har jag på min arbetsgivares relation med den som erbjuder förmånen?

Skulle tveksamhet uppstå är det rimligt att utgå från att förmånen inte är tillåten.

3.5 Rutin då brott upptäcks eller misstänks

Om en belöning, gåva eller förmån bedöms som otillbörlig kommer arbetsrättsliga åtgärder att vidtas och polisanmälan göras. Detta görs av närmast överordnad chef.

3.6 Avsteg och undantag

Vid vissa tillfällen kan anställda eller förtroendevalda på Göteborg & Co förväntas representera bolaget i formella sammanhang, t ex gentemot kultur- eller näringslivet eller nationellt eller internationellt. Det kan då vara nödvändigt att inta en mer generös inställning till förmåner och erbjudanden än vad som framgår ovan. Avstämning ska vid sådana tillfällen göras med närmaste chef respektive ordföranden.

Om det föreligger behov av att göra avsteg, till exempel i samband med internationella kontakter, kan Göteborg & Co inhämta vägledning eller godkännande från kommunstyrelsens arbetsutskott. Sådana framställningar ska ges in till stadsledningskontorets juridiska avdelning som bereder ärendet.

4. Jäv

Det är av stor vikt att arbetstagare i Göteborgs Stad som i sin befattning har att handlägga ärenden eller fatta beslut inte utsätts för jävsituationer. Att vara anställd i staden innebär ett särskilt ansvar att agera opartiskt och objektivt då du arbetar på medborgarnas uppdrag och i deras intresse.

4.1 Definition jäv

Jäv är en situation där en anställd kan tänkas vara partisk genom att ha ett privat intresse som påverkar tjänsteutövningen. Syftet med att undvika sådana intressekonflikter är dubbelt: dels att hindra att sådant som inte hör till saken får bestämma utgången, dels att hindra att misstanke uppstår om att beslutet inte är fattat på saklig grund.

Reglerna om jäv gäller formellt inte anställda i kommunala bolag men i Göteborg & Co följer vi kommunallagens regler för att ha en stadengemensam hållning och eftersom bolaget är offentligt finansierat. Reglerna i kommunallagen talar om när man ska anses ha ett sådant intresse i ett ärende att ens opartiskhet kan ifrågasättas.

4.2 Anvisning och rutin vid jäv

Anvisningarna gäller vid all handläggning av ärenden och riktar sig till den som på något sätt kan påverka dess utgång. Anvisningarna gäller alltså inte enbart den som direkt är behörig att besluta i ett ärende utan också den som på ett eller annat sätt bereder ärendet.

Det är viktigt att ha ett proaktivt förhållningssätt, d.v.s. att regelbundet diskutera reglerna kring jäv (t.ex. på avdelningsmöten) och att chefen verkar för ett öppet klimat där frågor som rör jäv med enkelhet kan diskuteras på arbetsplatsen. Det är varje arbetstagares ansvar att även för egen del fortlöpande reflektera över om en jävssituation kan föreligga.

Grundläggande för Göteborg & Co:s tjänsteutövning är att den ska vara saklig och objektiv. Tjänsteutövningen ska därför inte påverkas av släktskap, vänskap eller andra privata relationer.

För anställd inom Göteborg & Co föreligger jäv i följande situationer:

- Tydliga fallet:
Om saken angår dig själv eller någon närstående eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för dig själv eller någon närstående, samt företag där du själv eller närstående till dig har inflytande (t.ex. vid rekrytering, ingående av avtal, upphandling, inköp och attest av faktura).
- Du kan också vara jävig om det finns någon annan särskild omständighet som skulle kunna rubba förtroendet för din opartiskhet som tjänsteperson i saken/ärendet. Denna situation kan vara aktuell om du är:
 - vän eller ovän med någon som är part i ärendet,
 - ekonomiskt beroende av en part eller intressent,

- engagerad i saken på ett sådant sätt att misstanke kan uppkomma att det brister i förutsättningarna för en opartisk bedömning.

Detta innebär i praktiken att:

- Om du är jävig får du inte delta i handläggningen av ärendet. Den som är jävig får heller inte närvara vid det tillfälle när ärendet behandlas eller beslutas.
- Om situationen är svarbedömd ur jävshänseende, ska du som anställd inom Göteborg & Co alltid iaktta försiktighet och avstå från att delta i hanteringen av ärendet. Det är bättre att anmäla jäv en gång för mycket än en gång för lite. Det är inte fult att vara jävig.
- Det finns en skyldighet att självmant anmäla jäv. Om du känner till någon omständighet som kan antas utgöra jäv ska du meddela detta till närmaste chef.

4.3 Exempel

Nedan följer exempel som ska underlätta att avgöra vad som kan vara tillåtet och vad som kan vara i strid med anvisningarna:

Närstående till anställda eller förtroendevalda inom Göteborg & Co får aldrig särbehandlas i en **rekryteringsprocess**, oavsett jobbets karaktär och omfattning och oavsett vem som handlägger ärendet. Detta gäller även för medlemskap i Team Göteborg.

Praktiktillsättning. Vid praktikperioder av längre karaktär gäller samma princip som vid anställningsförfarande. Kortare praktikperioder (t.ex. praktik under högstadiet) kan tillåtas för egna barn eller andra närstående.

Det är inte tillåtet att **anställa, lönesätta eller vara chef för** närstående. Detta gäller även när det finns chefsled emellan. Detta gäller även för medlemskap i Team Göteborg och praktikperioder av längre karaktär.

Den person som **upphandlar eller köper in** produkt eller tjänst för Göteborg & Co:s räkning får på inga villkor göra affärer med företag där den anställde själv eller närstående till denne har inflytande, såvida det inte rör sig om enklare konsumentprodukter eller tjänster där utrymme för särbehandling saknas.

Närstående definieras i detta sammanhang som föräldrar, morföräldrar, farföräldrar, makar, sambo, barn, makar till barn, syskon, makar till syskon och syskonbarn, men kan efter omständigheterna också omfatta andra persongrupper, till exempel nära vänner eller ovänner.

Gällande rekrytering/medlemskap inom Team Göteborg är det heller inte tillåtet att anställda medarbetare som är närstående till **befattningshavare med bolagsövergripande uppdrag** gällande budget, personal etc. Detta gäller exempelvis befattningarna VD, administrativ chef, HR-chef.

5. Relaterade dokument:

Policy och riktlinjer mot mutor

Policy och riktlinjer för representation och gåvor

Policy och riktlinjer för resor i tjänsten

Representation – lokala anvisningar för Göteborg & Co AB

Tjänsteresor – lokala anvisningar för Göteborg & Co AB

(Samtliga dokument finns på Göteborg & Co:s intranät under Styrande dokument)